

PERAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BPP KKB PROVINSI JAWA TIMUR

Agus Masruhin
Prodi Akuntansi UPN Veteran Jawa Timur

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh deskripsi Pekerjaan dan Pendidikan Pelatihan terhadap Kinerja PLKB/PKB dan bertujuan mengetahui pengaruh variabel paling yang dominan terhadap kinerja PLKB/PKB Provinsi Jawa Timur.

Variabel penelitian terdiri dari variabel bebas yaitu deskripsi Pekerjaan dan Pendidikan Pelatihan, sedangkan variabel terikat adalah kinerja PLKB/PKB Provinsi Jawa Timur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil yang memiliki jabatan fungsional sebagai Pekerja Lapangan Keluarga Berencana/ Penyuluh Keluarga Berencana (PLKB/PKB) di lingkungan Provinsi Jawa Timur. Untuk lebih mempermudah peneliti dalam identifikasi, kami mengambil penyebarannya di wilayah Malang Raya saja sebanyak 238 orang yang dalam penelitian kami mengambil 30% secara *purposive random sampling* (sampel penelitian) atau sejumlah 73 orang. Teknik analisa data untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas yaitu variabel deskripsi pekerjaan dan pendidikan pelatihan menggunakan koefisien korelasi R Square. Sedangkan untuk menguji hipotesis secara simultan menggunakan uji F, secara parsial menggunakan uji t.

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Deskripsi Pekerjaan dan Pendidikan Pelatihan mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja PLKB/PKB. Variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja PLKB/PKB adalah pendidikan pelatihan. Korelasi antara kedua variabel independen terhadap variabel dependen memiliki hubungan yang cukup kuat dan positif terhadap kinerja PLKB/PKB. Variabel Deskripsi Pekerjaan dan Pendidikan Pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja PLKB/PKB.

PENDAHULUAN

Globalisasi dan reformasi menyebabkan terjadinya perubahan eksternal dan internal pada setiap organisasi di Indonesia yang pada akhirnya tidak hanya berpengaruh pada organisasi itu sendiri tetapi juga akan berpengaruh pada dunia kerja, sehingga dapat berdampak sangat signifikan terhadap cara-cara bekerja yang seharusnya dilakukan dalam suatu organisasi. Keterampilan dan keahlian yang dibutuhkan untuk

melaksanakan pekerjaan telah berubah secara dramatis karena dipengaruhi oleh adanya isu-isu demokratisasi (pemerintahan yang bersih, keterbukaan, pertanggungjawaban kepada publik, otonomi daerah dan kepastian hukum), Hak Asasi Manusia (HAM) dan desentralisasi. Keseluruhan faktor tersebut telah mendorong organisasi untuk merubah cara berpikir dalam mengelola program dan kegiatan apabila organisasi tersebut ingin dapat terus bertahan

dalam menghadapi pesatnya tantangan perubahan teknologi dan sosial serta meningkatnya kompetisi. (Robbins, 2004), mengemukakan bahwa perubahan adalah sebuah proses yang dinamis dan terus menerus yang didorong oleh kebutuhan organisasi untuk menyesuaikan dan mencocokkan diri dengan perubahan yang berlangsung di lingkungannya. Karenanya agar dapat efektif sesungguhnya organisasi membutuhkan suatu perubahan dan penyesuaian diri. Dalam rangka mengantisipasi tuntutan perubahan dan penyesuaian diri tersebut, perlu dipersiapkan Sumber Daya Manusia (SDM) guna meningkatkan kapasitas dan kinerjanya untuk terus belajar melalui pembekalan, sikap maupun ketrampilan.

Peningkatan kapasitas SDM di semua lini juga sangat diperlukan di lingkungan satuan kerja perangkat daerah Program KB dalam menghadapi perubahan system pengelolaan Program KB Nasional sebagai tindak lanjut dari penyerahan kewenangan bidang KB kepada daerah yang tertuang dalam surat Mendagri No. 045/560/otda tanggal 24 Mei 2002 yang diikuti dengan penyerahan BKKBN kabupaten/kota kepada daerah. Secara hierarki BKKBN provinsi tidak lagi mempunyai hubungan keorganisasian dengan pengelola Program KB tingkat kabupaten/kota.

Sebagai konsekuensi dari tuntutan perubahan tersebut, penyiapan SDM pengelola Program KB Nasional di semua linipun harus mampu memposisikan diri sebagai bagian yang tak terpisahkan dari pembangunan agar dapat memenuhi

tuntutan kebutuhan masyarakat. Hal ini sangat berpengaruh terhadap deskripsi pekerjaan atau tugas dan fungsi BKKBN mulai dari tingkat pusat sampai kepada petugas lini lapangan di tingkat desa/kelurahan yaitu para Petugas Lapangan Keluarga Berencana/ Penyuluh Keluarga Berencana (PLKB/PKB).

Di tingkat lini lapangan, sebelum otonomi, desa/kelurahan cenderung lebih banyak difungsikan sebagai perpanjangan hampir seluruh sektor pembangunan yang dirancang pusat, termasuk sektor KB, maka desa/kelurahan pada era otonomi memiliki kewenangan penuh untuk mengatur seluruh aspek pembangunan, termasuk mengatur sendiri dalam proses pengelolaan Program KB. Dengan demikian tuntutan otonomi sangat mengutamakan arti pentingnya perencanaan dan partisipasi masyarakat bawah.

Implikasinya PLKB/PKB sebagai pengelola Program KB yang ada di tingkat desa/kelurahan perlu melakukan berbagai perubahan dan penyesuaian atau reposisi dalam melakukan setiap langkah pelaksanaan tugas dan fungsinya. Lebih lagi hal ini disebabkan karena terjadinya pergeseran paradigma PLKB/PKB dari seorang "*worker*" menjadi "*leader*" dengan beban tugas yang lebih kompleks yakni sebagai perencana, pelaku dan penentu untuk memimpin kearah tercapainya visi BKKBN ditingkat lini lapangan. (Parawansa, 2001).

Untuk itulah BKKBN telah melakukan upaya reposisi terhadap kedudukan, tugas, fungsi dan peran PLKB/PKB. Reposisi dimaksudkan untuk merubah mind-set atau cara

berpikir dan bertindak dalam melaksanakan peran, tugas, dan fungsinya di lapangan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja PLKB/PKB sesuai dengan tuntutan perkembangan dan paradigma baru Program KB Nasional. (Pusat Pelatihan Pegawai dan Tenaga Program BKKBN, 2001).

Namun demikian walaupun telah dilakukan reposisi terhadap kedudukan, tugas, fungsi dan peran PLKB/PKB yang sering digunakan dengan istilah deskripsi atau uraian pekerjaan, selama ini belum diketahui keefektifan dalam pelaksanaannya di lapangan.

Disamping hal tersebut diatas, penyiapan SDM yang berkualitas dalam menghadapi perubahan eksternal dan internal dapat dilakukan melalui investasi manusia (*human investment*). Pendidikan pelatihan merupakan salah satu wahana untuk mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas. Bagi organisasi manapun, pendidikan pelatihan akan memberikan kontribusi penting untuk mencapai kinerja pegawai yang maksimal maupun produktivitas perusahaan. Oleh karenanya pendidikan pelatihan perlu diselenggarakan secara menyeluruh, terarah dan terpadu agar dapat tercapai ketrampilan, keahlian dan profesionalisme seperti yang diharapkan. (Haris, 2005).

Sejalan dengan pernyataan di atas, Flippo (2005) mengemukakan bahwa pendidikan pelatihan diperlukan bagi petugas atau karyawan untuk menyesuaikan dengan perkembangan keadaan dan dimaksudkan dapat meningkatkan produktivitas, profesionalisme dan

moral kerja untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dengan pendapat senada, Hamidjojo (2003) dalam seminar manajemen sumber daya manusia menyongsong abad 21 di Jakarta, juga mengemukakan meningkatnya kemampuan teknologi bangsa adalah upaya bersama dan saling mengisi antara pemerintah dan masyarakat melalui pendidikan pelatihan sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan perkembangan peradaban yang ada di masyarakat, sehingga seperti yang disadur oleh Hamidjojo (2008) bahwa pendidikan selalu ketinggalan dengan perkembangan jaman tidak akan terjadi.

PLKB/PKB adalah pegawai negeri di bawah naungan satuan kerja perangkat daerah Program KB (SKPD-KB), selain mereka harus memenuhi persyaratan umum sebagai pegawai negeri melalui tahapan pendidikan pelatihan pra jabatan, persyaratan kualifikasi pengetahuan dan ketrampilan sesuai dengan tugas dan fungsi sebagai petugas lapangan menuntut pula suatu pendidikan pelatihan fungsional.

Memasuki era desentralisasi berbagai jenis pendidikan pelatihan bagi PLKB/PKB baik teknis maupun fungsional telah banyak diselenggarakan oleh Lembaga Diklat BKKBN agar PLKB/PKB dapat menyesuaikan dengan perkembangan tuntutan dan kebutuhan masyarakat seiring dengan pemberlakuan UU No. 22 tahun 1999 dan diperbarui dengan Undang-undang No. 32 th. 2004 tentang pemerintahan daerah yang esensinya adalah pemberdayaan masyarakat menuju kemandirian

sesuai dengan potensi serta kemampuannya. Kategori pendidikan pelatihan tersebut misalnya : manajemen operasional program KB, konseling, monitoring dampak krisis, learning organization dan sebagainya. Dengan demikian dalam otonomi, paling tidak PLKB/PKB pernah mengikuti salah satu diantara pendidikan pelatihan teknis maupun fungsional tersebut.

Kendatipun telah banyak pendidikan pelatihan yang diikuti oleh para PLKB/PKB di wilayah malang, akan tetapi belum banyak diadakan studi lanjutan berupa penelitian pasca pendidikan pelatihan untuk mengetahui tingkat efektivitas atau dampak pendidikan pelatihan terhadap peningkatan kinerja PLKB/PKB dalam melaksanakan tugas dan fungsinya di lapangan. Hal ini disebabkan karena orientasi program pendidikan pelatihan selama ini cenderung pada tinggi rendahnya penggunaan anggaran atau budget oriented.

Di sisi lain kecenderungan yang terjadi bahwa setelah semua pendidikan pelatihan selesai, peserta kembali ke tempat asal masing-masing, dan diberi kesempatan bagi para peserta untuk menerapkan teori baru yang diperolehnya, karena gaya dan kebiasaan kepemimpinannya di tempat mereka bekerja cenderung ditekan kepada hal-hal yang rutin sesuai perintah dari pimpinan. Akibatnya mereka bekerja seperti cara-cara lama, tidak memenuhi harapan hasil pendidikan pelatihannya. Jika hal ini tidak segera mendapat perhatian serius tentu akan berdampak kurang baik terhadap program pendidikan pelatihan, hasil pendidikan pelatihan

dan peserta pendidikan pelatihan karena dapat terjadi preseden yang buruk bahwa pendidikan pelatihan hanyalah suatu rutinitas belaka.

PLKB/PKB merupakan tenaga fungsional aparat SKPD-KB yang berkedudukan di tingkat desa/kelurahan. Dengan kedudukan itu maka PLKB/PKB secara administratif dan teknis operasional bertanggung jawab kepada koordinator PLKB/PKB yang berada di tingkat kecamatan. Ini berarti hal-hal yang berkaitan dengan aspek kepegawaian, keuangan, sarana, pelaporan maupun hal yang menyangkut pelaksanaan kegiatan operasional serta substansi program dalam penggarapan wilayah bertanggung jawab pula kepada koordinator PLKB/PKB. Selain itu dalam hal yang berkaitan dengan teknis operasional penggarapan Program KB di wilayahnya, PLKB/PKB bertanggung jawab pula kepada Kepala Desa/Lurah selaku penanggung jawab dan koordinator program-program pembangunan di wilayahnya.

Sebagai petugas yang berkedudukan di tingkat desa/kelurahan, maka salah satu peran pokok PLKB/PKB adalah pembantu teknis Kepala Desa/Lurah dalam menjalankan tugas-tugas pembangunan di bidang keluarga berencana.

Dalam menjalankan peran sebagai pembantu teknis Kepala Desa/Lurah, PLKB/PKB menjalankan fungsi-fungsi: (1) fungsi perencanaan Program KB di tingkat desa/kelurahan, (2) fungsi pengorganisasian dan pelaksanaan kegiatan operasional Program KB di tingkat desa/kelurahan dan (3) fungsi

evaluasi, bimbingan dan pembinaan hasil-hasil Program KB di tingkat desa/kelurahan.

METODE PENELITIAN

Maholtra (1996) berpendapat bahwa populasi adalah keseluruhan kelompok dari orang-orang, peristiwa-peristiwa, barang-barang yang diminati oleh peneliti untuk diteliti. Menurut Sugiyono (1999), populasi merupakan wilayah generalisasi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil yang memiliki jabatan fungsional sebagai Pekerja Lapangan Keluarga Berencana/Penyuluh Keluarga Berencana (PLKB/PKB) di lingkungan Provinsi Jawa Timur. Untuk lebih mempermudah peneliti dalam identifikasi, kami mengambil penyebarannya di wilayah Malang Raya saja Sebanyak 238 orang yang dalam penelitian kami mengambil 30% secara *purposive random sampling* (sampel penelitian) atau sejumlah 73 orang.

Penelitian ini dilakukan di Balai Diklat Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Provinsi Jawa Timur, yang beralamatkan di Jalan Raya no. 7 Singosari Kabupaten Malang. Di samping itu juga peneliti melakukan penelitian di Satuan Kerja Perangkat Daerah Program KB Se Malang Raya, sebagai pengembangannya. Dengan pertimbangan lokasi yaitu: transportasi mudah, komunikasi tidak sulit, proses interaksi untuk menjalin kerja sama antara peneliti

dengan responden diperkirakan tidak menemui kendala yang berarti.

Pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan “*Skala Likert*” . Cara pengukurannya dengan menghadapkan seorang responden pada sebuah pertanyaan dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban, seperti: “sangat sering”, “sering”, “tidak pernah”, “tidak pernah sama sekali”. Peneliti menerapkan alternatif jawaban dalam jumlah genap (4 alternatif) untuk masing-masing pertanyaan dengan pertimbangan bahwa bila jumlahnya ganjil, maka pilihan yang ditengah-tengah biasanya berbunyi “ragu-ragu”, “tidak tahu”, atau “tidak dapat memutuskan”, menyebabkan responden cenderung tidak mempunyai pendirian yang jelas atau tidak mempunyai pendirian sama sekali. Untuk mencegah kelompok responden yang netral atau tidak menunjukkan pendirian tertentu, peneliti mengarahkan responden memilih salah satu posisi pihak yang sering atau tidak pernah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Inferensial

a. Korelasi Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat

Tabel 1
Korelasi Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.789 ^a	.623	.612	.26938

Sumber: data diolah

Hubungan antara variabel bebas yaitu variabel deskripsi pekerjaan dan pendidikan pelatihan diketahui koefisien korelasi sebesar 0.789, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan tinggi antara variabel deskripsi pekerjaan dan pendidikan pelatihan terhadap variabel kinerja PLKB/PKB. Selanjutnya juga diketahui nilai R Square 0.623 atau 62.3% pengaruh variabel dependen (Y) terhadap variabel independen (X). Pengaruh yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas yang terjadi sesungguhnya ditunjukkan pada adjusted R Square sebesar 0.612 atau 61.2% dengan tingkat keyakinan 95% atau 5% tingkat kesalahan maka probabilitas signifikan sebesar 0.000 dibawah 5%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PLKB/PKB.

a. Pengujian Secara Simultan untuk Hipotesis Pertama

Pengujian secara bersama-sama dilakukan untuk mengetahui berapa pengaruh dari variabel bebas yaitu Variabel Deskripsi (X_1) dan Variabel Pendidikan Pelatihan (X_2) secara bersamaan terhadap kinerja PLKB/PKB. Untuk mengetahui besarnya pengaruh tersebut digunakan hipotesis statistik sebagai berikut:

$H_0 : F_{Hitung} < F_{Tabel}$ Berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari Variabel Deskripsi Pekerjaan (X_1) dan Variabel Pendidikan Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja PLKB/PKB.

$H_a : F_{Hitung} > F_{Tabel}$ Berarti ada pengaruh yang signifikan dari

Variabel Deskripsi Pekerjaan (X_1) dan Variabel Pendidikan Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja PLKB/PKB.

Untuk menguji hipotesis tersebut maka dapat digunakan regresi linear berganda ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji F Untuk Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Model	Derajat Bebas	Jumlah Kuadrat	Kuadrat Tengah	F Hitung	Signifikansi
Regresi	2	8.382	4.191	57.7	0.000
Sisa	70	5.080	0.073	51	
Total	72	13.46			
		1			

Sumber: data diolah

Dari hasil analisis SPSS11.00 pada tabel diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 57.751 dengan probabilitas 0.000 dan F_{tabel} pada taraf nyata ($\alpha = 0.05$; $df_1 = 2$, $df_2 = 70$) sebesar 3.127 (lampiran).

Dengan nilai F hitung $> F_{tabel}$, atau nilai signifikansi probabilitasnya adalah sebesar $0.000 < \alpha = 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian bahwa ada pengaruh yang signifikan dari Variabel Deskripsi Pekerjaan (X_1) dan Variabel Pendidikan Pelatihan (X_2) terhadap kinerja PLKB/PKB. Secara simultan.

b. Pengujian Secara Parsial Untuk Hipotesis Kedua

Pengaruh secara parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas. Selain mengetahui koefisien regresi yang menunjukkan besarnya pengaruh tiap-tiap variabel. Pada pengujian ini menggunakan hipotesis statistik sebagai berikut:

$H_0 : \beta X_2 \leq \beta X_{ij}$ Berarti
Variabel Pendidikan Pelatihan
(X₂) tidak mempunyai
pengaruh yang dominan
terhadap Kinerja PLKB/PKB.

$H_a : \beta X_2 \geq \beta X_{ij}$ Berarti
Variabel Pendidikan Pelatihan
(X₂) mempunyai pengaruh
yang dominan terhadap Kinerja
PLKB/PKB.

X_{ij} = Variabel Bebas selain X₂

Tabel 3.
Hasil Uji t Untuk Pengujian Hipotesis
Secara Parsial

Keterangan	Koefisien Regresi	Standart Error (SE B)	T	t Tabel	Signifikans
Konstanta	0.003	0.268			
Deskripsi	0.328	0.067	4.830	1.993	Diterima
Pekerjaan (X ₁) Pendidikan Pelatihan (X ₂)	0.638	0.089	6.664	1.993	Diterima

Sumber: data diolah

Dengan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap Kinerja PLKB/PKB, yaitu dengan membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} . Apabila nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , maka H_0 dan H_2 diterima, demikian pula sebaliknya.

Sebagaimana dalam ringkasan nilai-nilai statistik, secara mendetail hasil koefisien regresi linear berganda adalah:

1. Constanta = 0.003. Apabila Variabel Deskripsi Pekerjaan (X₁) dan Variabel Pendidikan Pelatihan (X₂) tidak ditingkatkan, maka tingkat Kinerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) sebesar 0.003.
2. $b_1 = 0.328$. Apabila Variabel Deskripsi Pekerjaan (X₁)

ditingkatkan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan tingkat Kinerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana sebesar 0.328 satuan.

Asumsi yang digunakan adalah bahwa variabel lain, yaitu Variabel Pendidikan Pelatihan (X₂) adalah konstan.

3. $b_2 = 0.635$. Apabila Variabel Pendidikan Pelatihan (X₂) ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja PLKB/PKB sebesar 0.635 satuan.

Asumsi yang digunakan adalah bahwa variabel lain, yaitu Variabel Deskripsi Pekerjaan (X₁) adalah konstan.

Dengan hasil perhitungan regresi berganda pada tabel 4.10 maka uji t dapat dilakukan sebagai berikut:

1. Nilai t_{hitung} X₁ diketahui sebesar 5.736 dimana selanjutnya dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 1.993 diperoleh t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka menolak H_0 dan menerima H_a . Jadi dapat dikatakan bahwa Variabel Deskripsi Pekerjaan berpengaruh terhadap Kinerja PLKB/PKB.
2. Nilai t_{hitung} X₂ diketahui sebesar 7.736 dimana selanjutnya dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 1.993. Pada tahap komparasi tersebut mengindikasikan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Jadi dapat dikatakan Variabel Pendidikan Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja PLKB/PKB.

Sesuai dengan tujuan penelitian, dimana penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya

pengaruh Variabel Deskripsi Pekerjaan (X1) dan Variabel Pendidikan Pelatihan (X2) terhadap Kinerja PLKB/PKB (Y)., maka secara kuantitatif digunakan formula statistik yang relevan. Adapun formula statistik yang tepat digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian ini adalah aplikasi model analisis statistik regresi linier berganda (multiple regression). Hasil analisis regresi linier berganda, didapat formula regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

Dimana:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 0.003 + 0.328 X_1 + 0.638 X_2$$

Y = Kinerja PLKB/PKB

a = Konstanta

$b_1 - b_2$ = Koefisien Regresi

X_1 = Deskripsi Pekerjaan

X_2 = Pendidikan Pelatihan

e = Error

c. Pengujian Secara Parsial Untuk Hipotesis Ketiga

Untuk mengetahui variabel bebas yang memberikan pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai dapat diketahui melalui besarnya koefisien regresi masing-masing variabel diatas. Dimana diketahui variabel Deskripsi Pekerjaan (X_1) memiliki nilai $b_1 = 0.328$, dan selanjutnya variabel Pendidikan Pelatihan (X_2) diketahui nilai $b_2 = 0.635$. Dengan demikian variabel yang memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja PLKB/PKB Kota Malang adalah variabel Pendidikan Pelatihan (X_2), dengan demikian hipotesis ketiga dapat di terima.

Pembahasan

Dari hasil uji korelasi berganda pada perhitungan regresi linear berganda dapat diketahui ada pengaruh yang signifikan dari variabel deskripsi pekerjaan dan variabel pendidikan pelatihan terhadap variabel kinerja PLKB/PKB. Hal ini ditunjukkan koefisien korelasi sebesar 0.789 dengan R Square 0.623 atau 62,3% pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Pengaruh yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas yang terjadi sesungguhnya ditunjukkan pada adjusted R Square sebesar 0.612 atau 61,2% dengan tingkat keyakinan 95% atau 5% tingkat kesalahan maka probabilitas signifikan sebesar 0.000 dibawah 5%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PLKB/PKB.

- Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial menunjukkan bahwa variabel pendidikan pelatihan mempunyai nilai koefisien regresi lebih tinggi yaitu $b_2 = 0.635$ dengan probabilitas 0.000 tidak melebihi tingkat kesalahan 5%, artinya variabel pendidikan pelatihan berpengaruh signifikan. Indikator yang ada pada variabel pendidikan pelatihan diantaranya: Peserta, Fasilitator, Metode Diklat, Media dan Evaluasi Diklat mempunyai arti penting dalam meningkatkan Kinerja PLKB/PKB.
- Dalam usaha meningkatkan Kinerja PLKB/PKB, variabel Deskripsi Pekerjaan (X_1) dengan koefisien regresi (b_1) = 0.328

tidak dapat diabaikan begitu saja. Dengan indikator “kejelasan” variabel Deskripsi Pekerjaan mampu menghasilkan probabilitas signifikan sebesar 0.000 dibawah tingkat kesalahan. Artinya selain memperhatikan faktor dominan dari variabel pendidikan pelatihan, variabel deskripsi pekerjaan juga mampu meningkatkan Kinerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB).

c. Kinerja PLKB/PKB

Untuk memenuhi tujuan peningkatan kinerja PLKB/PKB yang sesuai dengan tuntutan perkembangan program KB Nasional era baru, maka usaha peningkatan variabel independen dalam penelitian ini perlu ditingkatkan secara maksimal. Tanpa adanya usaha-usaha peningkatan dari deskripsi pekerjaan dan pendidikan pelatihan kinerja PLKB/PKB tidak mampu menjawab tantangan masa depan.

Berdasar hasil pengujian dengan metode regresi linear berganda maka hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Hipotesis I, diterima: karena H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel deskripsi pekerjaan dan pendidikan pelatihan terhadap kinerja PLKB/PKB
- Hipotesis II, diterima: karena H_0 ditolak dan H_2 diterima, maka menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel deskripsi pekerjaan dan pendidikan

pelatihan terhadap kinerja PLKB/PKB

- Hipotesis III, diterima: Variabel yang paling dominan adalah variabel pendidikan pelatihan dengan koefisien regresi sebesar 0.635 dibandingkan dengan variabel deskripsi pekerjaan sebesar 0.328 atau $b_2 > b_1$ maka hipotesis kedua diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu yang terdiri dari Variabel Deskripsi Pekerjaan (X_1) dan Variabel Pendidikan Pelatihan (X_2) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen yaitu Kinerja PLKB/PKB (Y). Variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja PLKB/PKB adalah variabel pendidikan pelatihan.

Korelasi antara kedua variabel independen (X_1 , X_2) terhadap variabel dependen (Y) adalah sebesar 0.789 berarti ada hubungan yang cukup kuat dan positif terhadap kinerja karena nilai tersebut mendekati nilai 1.

Variabel independen (X_1 , X_2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen Y (Kinerja PLKB/PKB). Secara parsial variabel independen (X_1 , X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Kinerja PLKB/PKB)

Saran

- a. Variabel pendidikan pelatihan (X_2) merupakan variabel yang dominan dalam mempengaruhi

- kinerja PLKB/PKB hendaknya dapat mempertahankan bentuk pendidikan pelatihan yang telah dilakukan sebelumnya dan berupaya meningkatkan kearah yang lebih optimal dan efektif.
- b. Untuk variabel deskripsi pekerjaan perlu ditingkatkan juga dalam usaha mencapai tujuan yang diharapkan dalam meningkatkan kinerja PLKB/PKB.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2000, ***Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik***, Cetakan Kesebelas, Rineka Cipta, Jakarta.
- Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional, 2001. ***PLKB dan pengelolaan KB di Desa***, Modul Belajar Mandiri Bagi Widyaiswara, BKKBN, Jakarta.
- Degeng, I Nyoman S, 2005. ***Metodologi Penelitian***, Bahan Pembelajaran Mata Kuliah, Pusat Sumber Belajar IKIP, Malang.
- Flippo, Edwien, D, 2005. ***Manajemen Personalia***, Alih Bahasa Moh. Masud, Edisi Ke enam, Jilid I, Erlangga, Jakarta.
- Hadiati, Sri, 2001, ***Manajemen Sumberdaya Manusia***, Bahan Ajar Diklat PIM Tingkat IV, Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia, Jakarta.
- Haris, Ben. M, 1970. ***Supervision Behaviour in Educational Research***, Hill Company Inc, N. Y. Mc. Crow
- Lembaga Administrasi Negara, 2009. ***Kajian Manajemen Stratejik***, LAN RI, Jakarta.
- Marquardt, N.J. 2007. ***Learning Organization***, New York
- Marzuki, H. M. Saleh, 1998. ***Tuntutan Era Reformasi dan Globalisasi Beserta Implikasinya Pada Visi dan Misi PLS di Indonesia***, Makalah disampaikan pada Seminar Nasional dan Temu Alumni PLS IKIP Malang, Panitia Seminar Nasional, dan Temu alumni PLS IKIP, Malang.
- Nadler, Leonard, 2003. ***Designing Training Program: Decritical Eevents Model***, Adasion, Wesley.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2003. ***Pengembangan Sumber Daya Manusia***, Rineka Cipta, Cetakan Ketiga, Jakarta.
- Robbin, Stephen P., 2004. ***Teori Organisasi, Struktur, Desain dan Aplikasi***, Edisi 3, Alih Bahasa: Jusuf Udaya, Lic, Eco, Arcan, Jakarta.
- Sange, Peter M, 2005. ***The Ffth Dicipline: The Art and Practice Of The Learning Organization***, Century, London.